

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: FERNANDO ANTONIO MARULANDA CARDENAS
DEMANDADO: LLOREDA S.A y TRABAJAMOS J.M.C S.A.S
RADICACIÓN: 76001-31-05-015-2016-00268-01
ASUNTO: Apelación sentencia de 31 de agosto de 2017
ORIGEN: Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali
TEMAS: Contrato realidad y estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN: Modifica, revoca parcialmente y confirma.

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, diecisiete (17) de abril de dos mil veinticuatro (2024), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por ambos extremos de la litis contra la Sentencia No. 289 del 31 de agosto de 2017, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **FERNANDO ANTONIO MARULANDA CARDENAS** contra **LLOREDA S.A. y TRABAJAMOS J.M.C S.A.S.** con radicado No. **76001-31-05-015-2016-00268-01.**

SENTENCIA N° 107

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que gozaba de fuero de salud al momento que feneció su relación laboral con las demandadas; que entre LLOREDA S.A y él existió un contrato de trabajo a término indefinido; donde TRABAJAMOS JMC S.A.S. actuó como simple intermediaria; que se declare la ineficacia de la terminación del contrato laboral efectuado por TRABAJAMOS JMC S.A.S y la no solución de continuidad de la relación laboral con LLOREDA S.A; igualmente que TRABAJAMOS JMC S.A.S. es solidariamente responsable de las obligaciones laborales a que sea condenada LLOREDA S.A; consecuentemente solicita se condene a LLOREDA S.A. a reinstalarlo al cargo que desempeñaba (operario) o reubicarlo; que se condene a LLOREDA

¹ Fs. 4-15

S.A. y/o solidaria o subsidiariamente a TRABAJAMOS JMC S.A.S. a pagar la suma de \$2.894.385 correspondiente a los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el demandante del 20 de febrero al 24 de mayo de 2016. Valor discriminado de la siguiente manera: salarios (94 días): \$2.160.289; auxilio de transporte (94 días): \$243.460; cesantías (94 días): \$200.312; prima de servicios: \$200.312; vacaciones compensadas: \$90.012; los intereses moratorios a la tasa máxima vigente, sobre las acreencias laborales no pagadas, desde el 24 de mayo de 2016 y hasta que se efectúe el pago de los salarios dejados de percibir. En subsidio de la reinstalación al puesto de trabajo, se condene a LLOREDA S.A. y solidariamente a TRABAJAMOS JMC S.A.S a pagar la indemnización por despido sin justa causa consagrado en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo y la consignada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; la indexación de los valores reconocidos en sentencia, hasta que se efectúe el correspondiente pago, se condene en costas y agencias en derecho a las demandadas y se apliquen las facultades ultra y extra petita. Como pretensiones subsidiarias de no proceder alguna de las condenas contra LLOREDA S.A depreca se declare que su reintegro ordenado por el juez de tutela a TRABAJAMOS JMC S.A.S es procedente, así mismo la no solución de continuidad de la relación laboral con TRABAJAMOS JMC S.A.S y se condene a TRABAJAMOS JMC S.A.S. a pagar la suma de \$2.894.385, en los mismos valores ya relacionados anteriormente; subsidiariamente al reintegro, se condene a TRABAJAMOS JMC S.A.S a pagarle la indemnización por despido sin justa causa consagrado en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo; y la del artículo 26 de la ley 361 de 1997, los intereses moratorios a la tasa máxima vigente, sobre las acreencias laborales no pagadas, intereses causados desde el 24 de mayo de 2016 y hasta que se efectúe el pago de los salarios dejados de percibir, la indexación de los valores reconocidos en sentencia, hasta que se efectúe el correspondiente pago.

Como sustento de sus pretensiones manifiesta que, el 14 de octubre de 2014 fue vinculado por TRABAJAMOS JMC S.A.S, a través de contrato de trabajo de duración por obra o labor, como empleado en misión para la ejecución de "oficios varios" en la empresa beneficiaria Lloreda S.A. devengando mensualmente la suma de \$689.454 más auxilio de transporte \$77.700, siendo sus funciones las de operario del área de margarinas de la planta de alimentos, desarrolladas dentro de la cadena de producción de la empresa, como empaque, almacenamiento, estiba entre otros; laborando desde el 14 de octubre hasta 22 de diciembre de 2014 ya que TRABAJAMOS

JMC S.A.S informó que Llorede S.A., tenía vacaciones colectivas para algunos de sus operarios, retomando el mismo cargo el 8 de enero de 2015. Afirma que el 28 de marzo de 2015 sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de Llorede S.A, el que fue reportado a COLMENA ARL, expidiéndose el correspondiente informe del empleador. Comenta que a raíz del accidente de trabajo se le generó un trauma dorso-lumbálgico que dio como resultado incapacidades laborales discontinuas ordenadas por Coomeva EPS; que el 22 de junio de 2015, COLMENA ARL expidió Concepto Médico Laboral con diagnóstico "*traumatismo múltiple*", indicando "*continuar laborando a un ritmo de carga física moderada...*". Asegura que el 11 de agosto de 2015, el señor Eliecer García, Jefe de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de LLOREDA S.A., remitió correo electrónico a Gloria Eugenia Melo Lenis también empleada de LLOREDA S.A. con copia a 2 empleados más de la entidad; y a Marlyn Eliana Gómez empleada de TRABAJAMOS JMC S.A.S., manifestando lo siguiente: *...Me permito informar que debido al AT sufrido por el sr. FERNANDO ANTONIO MARULANDA CARDENA 16780146, trabajador en misión por Trabajamos y el cual ocurrió el 28 de marzo del presente año este se encuentra aún en tratamiento médico, motivo por el cual no es procedente la terminación del contrato hasta que haya un concepto de rehabilitación por parte de medicina laboral de ARL Colmena*". Precisa que, a través de concepto médico laboral del 18 de septiembre de 2015, el galeno laboral Jorge Alberto Morales consideró: "*debe continuar manejo y control de su condición por la EPS*". Destaca que el 4 de febrero de 2016 fue remitido por parte de la ARL a fisioterapia y neurología para que se emitiera concepto y adelantar el respectivo tratamiento médico a efectos de mejorar dicho estado de salud. Asevera que la condición de su salud era conocida por las demandadas, sin embargo, el 19 de febrero de 2016, TRABAJAMOS JMC S.A.S le notificó de la terminación del contrato, informando que hasta el 20 de febrero de 2016 prestaría sus servicios a la compañía, argumentando que la labor para la cual había sido contratado en misión para la empresa "beneficiaria" Llorede había llegado a su fin. Ilustra que el examen de salud ocupacional de egreso ante la IPS CEMENT, arrojó como resultado "no satisfactorio". Refiere que mediante Sentencia de tutela No. 046 del 19 de abril de 2016 el Juez Sexto de Pequeñas Causas Laborales concedió transitoriamente la acción de tutela y ordenó su reintegro, por lo que, el 24 de mayo de 2016 TRABAJAMOS JMC S.A.S, procedió con ello. Finaliza diciendo que, por recomendación de la ARL, fue valorado para determinar la pérdida de capacidad laboral el 7 de abril de 2016 sin que a la fecha se tenga el resultado de la valoración hecha por Colmena.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

TRABAJAMOS JMC S.A.S.². Mediante auto de 24 de marzo de 2017 se tuvo por no contestada la demanda por esta sociedad.

LLOREDA S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda, manifestando que no es el empleador del actor, como quiera que de sus propias afirmaciones y la acción de tutela que ordenó su reintegro, quien tiene la calidad de tal es TRABAJAMOS JMC S.A.S. Sustenta que, de acuerdo a su objeto social principal de fabricación, distribución, y venta de toda clase de productos de aseo, de higiene y de uso personal, requiere de abundante mano de obra, pues debido a que existen picos de producción, que alteran la programación del trabajo de la sociedad, ha tenido que utilizar los servicios de la empresa temporal TRABAJAMOS JMC S.A.S, entidad que enganchó al actor mediante diferentes contratos de trabajo de manera discontinua y enviándolo en misión a dicha empresa. Aclara que, Lloreda S.A no ejerció subordinación sobre la parte actora, pues esta era ejercida por el supervisor comisionado por TRABAJAMOS JMC S.A.S, entidad que era la que pagaba salarios, prestaciones sociales y aportes parafiscales. Presentó como medios exceptivos las denominadas prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa por pasiva y la innominada o genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 289 del 31 de agosto de 2017, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR no probadas la totalidad de las excepciones propuestas por las demandadas.

SEGUNDO: DECLARAR la existencia de un contrato realidad entre el señor FERNANDO ANTONIO MARULANDA con C.C No. 16.780.146 y la empresa LLOREDA S.A, cuyos extremos temporales son del 14 de octubre de 2014 y hasta la fecha, sin solución de continuidad.

TERCERO: DECLARAR la solidaridad de las acreencias laborales, indemnizaciones y todo lo que se deba al demandante con TRABAJAMOS JMC S.A.S., debe ser solidario estas obligaciones que asuma entonces LLOREDA S.A.

CUARTO: ORDENAR que una vez cesen las incapacidades del demandante, éste debe ser reintegrado a LLOREDA S.A., como trabajador de planta y bajo contrato a término indefinido.

² Fs. 10782-89

QUINTO: DECLARAR para efectos de la terminación de la relación laboral, que, si persisten las condiciones de salud del demandante, debe acudir a un permiso del Ministerio del Trabajo.

SEXTO: ABSOLVER a las demandadas de todas las pretensiones económicas de su contra parte, como quiera que exista prueba de que el demandante se le han continuado pagando las incapacidades respectivas, por lo tanto, no se van a hacer condenas económicas.

SENTENCIA COMPLEMENTARIA

CONDENAR a 180 días del salario devengado para la fecha de la terminación laboral con TRABAJAMOS JMC S.A.S a favor del demandante a cargo de TRABAJAMOS JMC S.A.S. como quiera pues que el que terminó la relación laboral no fue LLOREDA S.A. sino TRABAJAMOS JMC S.A.S. Vamos a insistir en la absolución de las demás pretensiones económicas de su contraparte.

CONDENAR en costas a los demandados, como agencias en derecho vamos a fijar la suma de \$1.000.000 a favor del demandante a cargo de los demandados.

En respaldo de su decisión, el a quo indicó, previa exposición de las normas y alcance jurisprudencial de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia sobre la estabilidad reforzada por fuero de salud, que acoge las pautas de la primera corporación en cita, en el sentido que para que exista estabilidad laboral reforzada no se requiere de una pérdida de capacidad laboral de mínimo 15% sino poseer una condición de salud para la fecha de la terminación de la relación laboral. Consideró que, en el caso concreto del accionante no hay duda de no existir recomendaciones por la ARL, pero que de la historia clínica aportada quedó demostrado que, con anterioridad venía padeciendo unos problemas de salud no provenientes del accidente de trabajo, por lo que en aplicación de la tesis de la Corte Constitucional el actor es acreedor de estabilidad laboral, concluyendo así no necesitarse alguna valoración por parte de la ARL, pues en sus palabras, ésta había cumplido con lo que le correspondía que era remitirlo a la EPS. En cuanto al contrato realidad deprecado por el accionante frente a LLOREDA S.A, indicó que dicha empresa en el folio 95 solo afirma que la vinculación del actor se había debido a unos incrementos de la producción, sin embargo no demostró tal situación, pues la prueba testimonial no fue precisa sobre ello, y el contrato de trabajo tampoco lo especifica, por lo que declaró el contrato realidad con LLOREDA S.A y la solidaridad con TRABAJAMOS JMC S.A.S; sin embargo, no condenó a hacer pagos al actor de ninguna prestación económica pues había indicado que ha continuado laborando, con pago de sus incapacidades, por lo que solo procedía el reintegro del actor a LLOREDA S.A en tanto es el verdadero empleador del accionante.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

PARTE DEMANDANTE expuso desacuerdo con la sentencia en cuanto se absolvió a las demandadas del pago de las prestaciones sociales, en este caso salarios y vacaciones adeudados al actor entre el 20 de febrero de 2016 al 24 de mayo de 2016, aduciendo que no hay prueba de que se les haya cancelado, pues indica, fue hasta el 24 de mayo de 2016 que la empresa decidió reinstalarlo con sustento en la orden dada por el Juzgado Sexto de Pequeñas Causas Laboral, en consecuencia de ello, solicita se le paguen las indemnizaciones de ley junto con la indexación.

LLOREDA S.A.³ apeló la sentencia, refutando que de los medios de prueba se demuestra que el verdadero empleador del demandante fue TRABAJAMOS JMC S.A.S, mientras que LLOREDA S.A. cumplió con todas las normas laborales sobre la vinculación del personal en misión, toda vez que se comprobó, existieron picos de producción, al igual que se acreditó que el objeto social de TRABAJAMOS JMC S.A.S. es el de proveer personal en misión, teniendo LLOREDA S.A. todo el cuidado de informar a TRABAJAMOS JMC S.A.S sobre la terminación del pico de producción. Respecto al estado de salud, aduce que los testigos presentados y las respuestas que dio el actor en su interrogatorio de parte, demuestran por el contrario su buen estado, que le permitió inclusive entrar a trabajar con otras empresas, habiendo confesado también que no se le adeudaba suma alguna por parte de su empleador TRABAJAMOS JMC S.A.S., según se le habían cancelado todas sus incapacidades. Considera que no es viable que a esa entidad se le imponga condenas económicas pues es un tercero pasivo entre la relación del actor y TRABAJAMOS JMC S.A.S.

TRABAJAMOS JMC S.A.S. instaure también recurso de alzada, manifestando que dentro de la sentencia no se tuvo en cuenta que no se encuentra acreditado que el promotor de la litis no sufría ninguna limitación, discapacidad o minusvalía que lo haga acreedor a la protección contemplada en el artículo 361 de 1997, luego no le asiste derecho a la indemnización ahí regulada. Agrega que tampoco está comprobado que se adeuden al actor acreencias laborales dentro de la fecha que se terminó el contrato de trabajo con TRABAJAMOS JMC S.A.S, pues como se probó éste laboró para otra entidad, por lo que es ella la que debe responder por los emolumentos que se pretenden en la demanda.

³ f 95-106

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, el cual trascurrió conforme milita en el plenario. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada se centran a resolver: **(i)** si se cumplen los elementos para declarar la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y LLOREDA S.A., y en virtud de dicha declaratoria a TRABAJAMOS JMC S.A.S. como una simple intermediaria; **(ii)** si el demandante es o no sujeto de la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que justifique el reintegro ordenado en primera instancia frente a LLOREDA S.A., además el pago de salarios, prestaciones sociales dejados de percibir entre el 20 de febrero y el 24 de mayo de 2016 y subsidiariamente la indemnización de la ley 361 de 1997, con el pago solidario de dichos conceptos por TRABAJAMOS JMC S.A.S; **(iii)** acorde con las resultas del análisis de los anteriores planteamientos, se abordará el análisis de las pretensiones subsidiarias reclamadas respecto de ambas demandadas.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente se debe destacar que es supuesto fáctico indiscutido dentro del presente asunto que **(i)** el señor FERNANDO ANTONIO MARULANDA desempeñó el cargo de oficios varios (operario de área de margarina de planta de alimentos), desempeñando funciones de empaque, almacenamiento, estibas, en las instalaciones de LLOREDA S.A. como

trabajador enviado de TRABAJAMOS JMC S.A.S., empresa de servicios temporales, a través de contratos de trabajo de duración por la labor contratada del 14 de octubre de 2014 (f 156-159) al 08 de enero de 2015, este último hasta el 20 de febrero de 2016; **(ii)** mediante sentencia de tutela de 19 de abril de 2016 se ordenó a TRABAJAMOS JMC S.A.S. el reintegro del demandante (f 27-35), procediendo con la reinstalación desde el 26 de mayo de 2016; y **(iii)** el demandante sufrió un accidente de trabajo el 28 de marzo de 2015 dentro de las dependencias de la compañía LLOREDA S.A (f 18-19).

Del contrato realidad con Lloreda S.A. Siendo pertinente, recordar que, al tenor de lo establecido en el artículo 23 CST, para predicar la existencia de un contrato de trabajo, deben confluír los tres elementos que le son esenciales: I) La prestación efectiva del servicio, II) la continuada subordinación y dependencia, y III) un salario como contraprestación. Sin embargo, en relación con el segundo de los elementos referidos, esto es la subordinación, que es el elemento que distingue el contrato de trabajo de otros de tipo civil o comercial, el artículo 24 del mismo estatuto sustantivo laboral, consagra que una vez el trabajador demuestre que prestó personalmente el servicio en favor de quien señala como empleador, pasa a presumirse que dicha prestación está gobernada por un contrato laboral, es decir, que quien persigue la declaratoria de un contrato de trabajo debe demostrar que prestó un servicio personal en favor de otro.

Por ello, es necesario tener en cuenta que es principio procesal, el deber de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que ellas persiguen. Este principio conocido como carga de la prueba, se encuentra consagrado en el artículo 167 del CGP, y no es ajeno al derecho laboral por aplicación directa del artículo 145 del CPT y de la SS, pues en quien alega una condición jurídica de tipo laboral, que para el caso es la existencia de un contrato de trabajo, recae el peso de aportar al proceso los medios de convicción que le permitan al Juez Laboral decidir la declaratoria del mismo, lo que equivale a demostrar la presencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, sin perjuicio de la presunción favorable de la relación laboral consagrada en el artículo 24 del CST, es decir, la carga probatoria inicial recae sobre el primero de los elementos, la prestación personal del servicio.

La parte demandante para apoyar su tesis allegó al proceso el contrato de trabajo por ejecución de obra o labor firmado con TRABAJAMOS JMC S.A.S. el 14 de octubre de 2014 (fl 16-17) para ejercer funciones de “*oficios varios para aumentos en la producción en la planta de alimentos de LLOREDA S.A.*”

Trajo, además, el testimonio del señor LUIS GONZALO VÉLEZ, el cual informó ser empleado directo de LLOREDA S.A., que conoce al demandante por trabajar en esa empresa, toda vez que empezó como ayudante en la planta de producción. Manifestó no tener presente la fecha de su vinculación, pero cree fue más de un año, aproximadamente 14 o 15 meses. Igualmente, señaló desconocer el por qué se terminó la relación laboral. Interrogado sobre el estado de salud del accionante indicó, que éste sufrió un accidente y estuvo incapacitado unos días; y laboró para Llorede S.A. unos dos o tres meses después del siniestro. Informó que las funciones del demandante fueron las de ayudante, empacador y revisador en el área de margarinas, describiendo que dicha labor es del giro ordinario de Llorede S.A. A la pregunta de la apoderada del demandante respecto de en qué áreas siguió prestando sus servicios, mencionó que en máquinas donde no se requiere mucho esfuerzo. Afirmó ignorar si el actor tuvo recomendaciones o restricciones, o si trabajó con empresas diferentes a Llorede S.A. después del accidente.

Se allegó el testimonio del señor ANTONIO OLIVEROS GARCÍA, quien dijo laborar para Llorede S.A. de manera directa desde hace 36 años, que conoce al demandante por el tiempo que trabajó en la compañía a través de temporales, pero que no recuerda cuánto demoró, sin embargo, cree que fue en oficios varios. Preguntado sobre si tuvo conocimiento de si el actor sufrió un accidente, contestó no haberse dado cuenta, que al accionante lo mandaban a margarinas y líquidos, de ahí no sabe más y que esas funciones, han sido de Llorede SA. Indagado sobre cuáles son las temporadas de incremento en la producción de Llorede SA, respondió que en febrero – marzo, junio – julio, septiembre y octubre.

Solicitó también el interrogatorio de parte del representante de Llorede SA, el cual indicó que el actor estuvo vinculado a través de TRABAJAMOS JMC S.A.S por razones de incremento de producción, pues a finales y principio de año las empresas acostumbran a incrementar su producción y requieren de más personal. En respuesta a la apoderada del demandante, afirmó que los picos de producción en Llorede S.A., son entre

el último trimestre del año y empezando el trimestre del año siguiente; frente al retiro del actor dijo que Llorede S.A. informó por escrito a la empresa TRABAJAMOS JMC S.A.S que se había acabado el pico de producción.

Por su parte, Llorede S.A., allegó al plenario el testimonio de JUAN CARLOS AGUIRRE, testigo que indicó ser inspector de seguridad en dicha compañía y que vio al demandante en la planta de Llorede S.A., realizando labores generales de apoyo, dependiendo de las necesidades de la planta, esto es ayuda a la producción. Respecto de las circunstancias que rodearon el accidente, relató que al demandante se le presentó una situación, prestándosele una atención en el área de salud ocupacional y que posteriormente pasó la información a su superior y éste a su vez dio el manejo. Aseguró no tener conocimiento de todo el caso, pero que estaba relacionado con la caída de una silla, en sus palabras *“ninguna causa grave”*. Explicó que la relación del demandante con Llorede SA se dio por vinculación a la empresa temporal, la cual fue la encargada de realizar el respectivo reporte de accidente de trabajo.

Finalmente, en interrogatorio de parte, que absolvió el demandante, informó que su accidente de trabajo ocurrido en la empresa Llorede S.A. se obedeció a que una silla tenía dañada una de las ruedas, y al sentarse en ella, se fue de espalda, golpeándose fuertemente, que producto de la caída estuvo incapacitado por unos días, con incremento del dolor, razón por la que iba seguido al médico. Auscultado respecto si había laborado para otra empresa, después de su retiro de TRABAJAMOS JMC S.A.S, indicó que laboró en el mes de febrero de 2016 siete días en la empresa Ocupar S.A. pero que precisamente por sus problemas de salud, no pudo continuar laborando. Informó que fue reintegrado a la empresa TRABAJAMOS JMC S.A.S. en el mes de “mayo”, cancelándosele nuevamente el contrato en “noviembre”, pero por presentación del incidente de desacato a la acción de tutela que ordenó la reinstalación, lo emplearon de nuevo en “febrero”, señalando que, para la fecha de la audiencia, se encuentra incapacitado y está a la espera de un procedimiento por neurocirujano. Refirió que antes del accidente, ya había tenido una caída que le ocasionó un problema en la cadera “pelvis derecha”. Interrogado por el apoderado de TRABAJAMOS JMC S.A.S. aceptó que los períodos de los contratos con dicha entidad fueron desde el 14 de octubre de 2014 al 22 de diciembre de 2014 y del 08 de enero de 2015 al 20 de febrero de 2016, y que los mismos le fueron liquidados y pagados todos los salarios y prestaciones sociales.

Del análisis de las pruebas testimoniales en cita, LLOREDA S.A. no logra derruir la presunción de contrato de trabajo establecida en el artículo 24 del CST, ante la ausencia de elemento de juicio que corroboren los presupuestos del artículo 77 de la ley 50 de 1990 para que el actor pudiera ser enviado en misión por LLOREDA S.A., esto es que, ***el cargo de oficios varios en la planta de harina, de ayudador, empacador, revisador fuera una actividad ocasional o transitoria, que el actor fuera contratado para reemplazar a un empleado en particular, o en períodos de incrementos de producción o contratación adicional***, al no haberse aportado solicitudes en este sentido por LLOREDA S.A. Como también lo advirtió el a quo no fue diligente dicha empresa ni siquiera en aportar el contrato que avale la prestación de servicios temporales por parte de TRABAJAMOS JMC S.A.S., pues hay total orfandad probatoria en ese sentido.

En cambio, los contratos de trabajo de obra o labor firmados el 14 de octubre de 2014 y el 08 de enero de 2015 por el demandante y TRABAJAMOS JMC S.A.S, confirma no solo que la labor ejercida por el actor fue siempre la misma de oficios varios, de ayudante, empacador y revisor en la planta de margarina, era conexas a las actividades ordinarias de la empresa LLOREDA S.A según lo explicaron los testigos LUIS GONZALO VÉLEZ, y ANTONIO OLIVEROS GARCÍA, HECTOR FABIAN PACHACON, si no también que se superó el término de servicios temporales según se extrae del último de los contratos de 08 de enero de 2015 que perduró hasta el 20 de febrero de 2016.

Adicionalmente, de los diferentes contratos no se puede establecer cuál era específicamente esa obra o labor contratada, pues al ser el cargo de empacador y revisador en el área de margarinas una actividad permanente de LLOREDA S.A, debía dicha empresa aportar los medios de prueba que llevaran a justificar la prestación personal del servicio del actor a través de la empresa temporal TRABAJAMOS JMC S.A.S., y no lo hizo, luego la consecuencia es que se tenga realmente a LLOREDA S.A. como el verdadero empleador del trabajador en misión.

Los anteriores fundamentos, resultan suficientes para confirmación de los numerales segundo y tercero de la sentencia, pues declarada que LLOREDA S.A. es el real empleador del demandante, consecuencia de ello es que TRABAJAMOS JMC S.A.S. resulte como una simple intermediaria

conforme lo determina el artículo 35 del CST y así mismo lo tiene asentado la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral (SL467-2019, SL 4320 de 2020, SL1819-2023).

De la estabilidad laboral reforzada. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que, “...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

El artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un principio señalaba que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15%, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la Ley antes señalada. Sin embargo, dicha tesis ha sido recientemente revaluada por la Corporación a través de la sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, MP: Dra. Marjorie Zúñiga Romero, en el entendido que dicho porcentaje mínimo de limitación sólo es exigible en los casos anteriores al 10 de junio de 2011, fecha en la que entró a regir en Colombia la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»*, pues consideró la alta Corporación que: *“...la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.”* Por tanto, indicó la Corte que lo determinante para establecer si una persona es objeto de estabilidad laboral reforzada, son tres aspectos, a saber:

- “(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.”*

También ha dicho esa Corporación que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo

insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas (CSJ SL1360-2018).

Asimismo, ha adoctrinado la Sala Laboral que el estado de discapacidad o limitación del trabajador se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adoctrinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el

porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención,

“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”

Conforme el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Y si bien la Sala de Casación Laboral prescribía que la limitación del trabajador debe ser superior al 15%, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio; pero eso ha sido modificado - como ya se dijo -.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: **I)** debe padecer una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; **II)** dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **III)** el empleador debe conocer el estado del salud del trabajador y; **IV)** la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

Caso concreto. Sea lo primero destacar que, como el contrato terminó el 20 de febrero de 2016, a efectos de establecer si el demandante era sujeto de esa especial garantía frente al presunto despido discriminatorio, no debemos acudir a los porcentajes del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, pues los hechos ocurrieron después de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009, de la vigencia de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y el citado decreto fue derogado por el artículo 61 del 1352 de 2013, por lo tanto, debe tenerse en cuenta la nueva realidad normativa vigente para la época se *itera*, en el contexto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se concibe como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En el caso bajo estudio, no existe discusión de que el actor sufrió un accidente de trabajo el 28 de marzo de 2015 dentro de las dependencias de la compañía LLOREDA S.A, según reporte del mismo (f 18-19) en el que se indica como *“Descripción: El señor Fernando Marulanda informa que se encontraba en el área de margarinas en la línea de empaque de productos lefrit, toma una silla y no se percata que esta se encuentra en mal estado sin una de sus patas, al sentarse este se voltea y cae golpeándose su espalda, el colaborador refiere dolor a la rotación y flexión de tronco dolor a la palpación leve, no presenta deformidad, equimosis, herida o laceración.”*

A folios 20 a 23 reposan Concepto Médico Laboral de junio 22 y septiembre 18 de 2015, febrero 04 y marzo 28 de 2016, emitidos por Jorge Alberto Morales Varela, Medicina Laboral de Colmena ARL, consignándose en el primero en DIAGNÓSTICO *Traumatismo múltiple*. En DESCRIPCIÓN: *Paciente que en marzo 28 de 2014 se sentó en una silla que tenía una pata en mal estado lo cual generó caída sobre la espalda presentando dolor en la región dorso lumbar y en el cuello, atendido en salud ocupacional de Llorede S.A y luego en la Clínica Oriente por urgencias, tiene antecedente de fractura de pelvis hace más de un año en caída de un segundo piso en la casa con colaboración de mohos en cadera derecha, persiste el dolor en la zona dorso lumbar con localización en la región lumbar bilateral y en CONDUCTA: Considero paciente con cuadro mixto de dorso lumbalgia, con hallazgos compatibles con proceso osteoartrosico degenerativo y trauma hace 3 meses, solicito valoración y concepto por fisiatría y sugiero continuar laborando a un ritmo de carga física moderada, limitando movimiento de peso mayor a 10 kg bimanualmente y posturas*

forzadas para la espalda se solicita de nuevo copia de la HC de la EPS por el evento que generó la fractura de la cadera. Se dan indicaciones.

En la valoración posterior y de septiembre, se resalta en CONDUCTA (f 21): *“Considero paciente con antecedente de trauma severo de región lumbosacra por caída desde un segundo piso que requirió manejo quirúrgico para estabilización con MOS y posterior cuadro de lumbalgia crónica, adicionalmente presentó una caída de un asiento al intentar sentarse lo cual le reactivó los dolores que presenta actualmente. El TAC recientemente tomado muestra que no hay lesiones adicionales derivadas de evento traumático reciente y discopatía l4 l5 sin presencia de hernias comprensiva considero que debe continuar manejo y control de su condición por la EPS puede continuar laborando en actividades de carga física moderada, evitando posturas en flexión o rotación de espalda de manera repetitiva y manteniendo actividades en las cuales no sobrepase de 15 kg de manera frecuente, recientemente fue incapacitado por tres días por la EPS. se dan indicaciones.*

Mientras que en el del mes de febrero de 2016 se anota: *Considero paciente con mecanismo de trauma de baja energía para la zona lumbar ya que se fue en un asiento hacia atrás, no hubo caída sentado sino sobre la espalda, considero hallazgos imagenológicos y clínicos asociados a proceso de desgaste de estructuras a nivel lumbar y dorsal, antecedente de trauma previo orienta hacia factores de mayor complejidad a los del trauma en evento laboral. Sugiero continuar manejo por la EPS por las especialidades de neurocirugía y fisioterapia. Se dan indicaciones, considero que por el evento accidente no requiere actualmente más manejo.*

Por último, el rendido el 28 de marzo de 2016 se expresa por el galeno *“Considero paciente con condiciones de base derivadas de proceso degenerativo y asociadas a secuelas de trauma sacroilíaco previo, formulo acetaminofén más codeína direcciono nuevamente hacia la EPS para manejo y concepto por fisioterapia y neurocirugía. Sugiero gestionar evaluación de pérdida capacidad laboral se dan indicaciones.”*

A folios 179 a 180 yace CONCEPTO MÉDICO LABORAL de 17 de febrero de 2015 de Colmena Seguros dirigido a TRABAJAMOS JMC S.A.S. en el que se indica: *“Así las cosas a la fecha no hay secuelas originadas por el accidente laboral razón por la cual se levantan las recomendaciones laborales*

el colaborador debe de continuar recibiendo las prestaciones asistenciales por la EPS.

En el folio 182 se relacionan por TRABAJAMOS JMC S.A.S que el actor sufrió las siguientes incapacidades:

N°	Fecha inicio incapacidad	Días de incapacidad	Descripción Área	Nombre Administradora
1	2015-03-01	2	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COOMEVA
2	2015-03-03	2	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COOMEVA
3	2015-04-25	1	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COOMEVA
4	2015-04-30	3	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COLMENA RIESGOS PROFESIONALES
5	2014-08-22	3	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COOMEVA
6	2014-09-22	3	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COOMEVA
7	2014-10-03	2	LLOREDA DIVISION ALIMENTOS	COOMEVA

A folio 122 Concepto examen médico ocupacional de 06 de febrero de 2017 en el que se consigna

Periodico

REINTEGRO LABORAL CON RESTRICCIONES INDEFINIDAS: EVITAR LEVANTAR PESO SUPERIOR A 5 KG, EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE FLEXO EXTENSION DE COLUMNA, EVITAR DESPLAZAMIENTO POR TERRENO IRREGULAR, EVITAR VIBRACION DE CUERPO ENTERO , EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALERAS DE FORMA REPETITIVA, EVITAR DEPORTES DE ALTO IMPACTO. EVITAR POSTURAS PROLONGADAS . PERMITIR ALTERNAR POSTURAS,PAUSAS ACTIVAS DE 10 MINUTOS CADA 2 HORAS.

Recomendaciones para la empresa

- * Incluir en el SVE Ergonómica
- * Incluir en el SVE Visual
- * Incluir en el SVE Auditiva
- * Incluir en el SVE Respiratorio
- * Incluir en el SVE Psicosocial
- * Dotar de los EPP adecuados
- * Pausas Activas

Otras recomendaciones

CONTINUAR MANEJO MEDICO INTERDISCIPLINARIO POR EPS . USO DE CORRECCION OPTICA PARA VISION PROXIMA, CONTROL ANUAL POR OPTOMETRIA.

A folios 123 a 126 historia clínica de fecha 25 de abril de 2017, para ilustración:

Enfermedad Actual

ENFERMEDAD ACTUAL

PACIENTE MASCULINO DE 47 AÑOS. CONOCIDO POR EL SERVICIO POR DIAGNOSTICO DE CERVICALGIA Y DORSALGIA , CON AT EL 28 DE MARZO DEL 2015 AL CAER DE ESPALDA DE UN ASIENTO, CASO MANEJADO Y CERRADO POR LA ARL CON CERO SECUELAS, QUIENES CONSIDERADA QUE POR ANTECEDENTE DE TRAUMA SACROILIACO PREVIO AL CAER DE DE UN SEGUNDO PISO EN EL AÑOS 2014 Y CON CX EN DICHA ZONA Y POR HALLAZGOS DE IMAGENES QUE CONFIRMAN PROCESO DEGENERATIVO, Y TENIENDO EN CUENTA QUE EL ACCIDENTE FUE AL CAER DE UN ASIENTO CONSIDERANDO TRAUMA DE BAJA ENERGIA, POR LO QUE CONCLUYEN QUE SU PATOLOGIA NO ES DERIVADA DEL ACCIDENTE EN MENSION. PACIENTE VALORADO POR NEUROCX QUIEN ENVIA A HIDROTERAPIA DA RECOMENDACIONES NO HACER EJERCICIOS DE IMPACTO E INDICA CONTINUAR RESTRICCIONES LABORALES. PACIENTE CON ANTECEDENTE DE HACE 4 AÑOS DE OSTEOCONDritis EN MANEJO POR CLINICA DEL DOLOR CON BLOQUEOS, ENVIADO A ESTE SERVICIO PARA RECOMENDACIONES ARL: COLMENA AFP:

COLPENSIONES PACIENTE VALORADO POR FISIATRIA - NEUROCX Y CLINICA DEL DOLOR QUIENES INDICAN LUMBAGO Y DAN MANEJO CON BLOQUEO Y TERAPIA FISICA. EN EL MOMENTO INCAPACITADO POR 10 DIAS. SE LE EXPLICA AL USUARIO QUE SEGUN VALORACIONES DE ESPECIALISTAS NO HAY PATOLOGIA INVALIDANTE EN EL MOMENTO TIENE PENDIENTE BLOQUEO PARA DEFIR SEGUN

Del análisis de los medios de juicio relacionados con el accidente de trabajo que tuvo el actor en marzo de 2015, mientras se encontraba en su jornada laboral en LLOREDA S.A, no emerge que la caída de la silla, haya causado una afectación a su salud o secuela que lo incapacitara para realizar sus labores en el área de producción de margarinas, en tanto se extrañan para la fecha de la terminación del vínculo -20 de febrero de 2016- incapacidades otorgadas sea por la ARL o la EPS, encontrándose que las valoraciones y recomendaciones efectuadas por el Seguimiento del Programa de Rehabilitación Integral de Colmena ARL fueron terminadas según se anota en los chequeos del mes de febrero y marzo de 2016 y el

Concepto Médico Laboral de 17 de febrero de 2015 de Colmena Seguros dirigido a TRABAJAMOS JMC S.A.S, a través del cual se le informa a dicha empresa que no hay secuelas originadas por el accidente laboral y que se levantaron las recomendaciones laborales, lo que demuestra que el actor obtuvo una recuperación, máxime cuando en los conceptos del médico laboral de Colmena ARL, Dr. Jorge Alberto Morales Varela se anota y el actor lo aceptó en su interrogatorio de parte, sus dolencias se debían más a un accidente sufrido con anterioridad relacionado con una caída no laboral desde un segundo piso que requirió manejo quirúrgico, del que debe decirse no puede concluirse como lo indicó el a quo, de que el demandante sea beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por poseer una condición de salud relevante, cuando se itera no se observa en el actor estados incapacitantes que le hayan imposibilitado la realización de sus labores de manera regular, pues obsérvese que las incapacidades que le fueron expedidas por su EPS COOMEVA y ARL COLMENA fueron en periodos discontinuos y sin superar los tres días, habiendo laborado en LLOREDA S.A según lo indicó el testigo LUIS GONZALO VELEZ normalmente incluso después del siniestro laboral, aunado al hecho de que el actor confesó que posterior a la finalización del vínculo en el mismo mes de febrero de 2016 empezó a laborar en la empresa OCUPAR S.A, empresa donde indicó trabajó por siete días. Vale decir, no se cumple en este caso, tal como lo advierte TRABAJAMOS JMC S.A.S en su recurso de apelación, presencia de debilidad alguna en el accionante que le impidiera el desempeño de sus funciones, que lo haga merecedor de la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, sin que pueda esta Sala deducir la estabilidad laboral de unas valoraciones médicas del actor en el año 2017, esto es posterior a la finalización del vínculo, que lo fue en febrero de 2016, pues brillan en la historia clínica valoraciones por la EPS anteriores a dicha fecha.

Ergo, la Sala evidencia que el demandante no es titular de la estabilidad laboral reforzada pregonada, por lo que no opera la presunción de despido discriminatorio.

Dado que el actor no depreca estabilidad laboral reforzada, la pretensión subsidiaria de la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por sustracción de materia no es procedente, así como tampoco el pago de salarios, prestaciones sociales dejados de percibir entre la fecha en que se culminó el vínculo - 20 de febrero y 26 de mayo, en tanto no existía la obligación de dichos pagos por haberse rescindido la relación laboral.

Colofón de lo anterior, se ADICIONARÁ el numeral primero de la sentencia en tanto se tiene que prosperan las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, respecto a las pretensiones originadas en la declaratoria de una estabilidad laboral reforzada.

De la indemnización por despido injusto. Solicita esta pretensión el accionante de forma subsidiaria, ante la no viabilidad del reintegro con LLOREDA S.A., debiéndose decir que la misma procede conforme el artículo 64 del CST numeral 1, pues en consecuencia de la declaratoria del contrato realidad del actor con LLOREDA S.A., el determinado por obra o labor por el desempeño de oficios varios para aumento de la producción en la planta de alimentos queda sin validez, por no haberse demostrado por LLOREDA S.A. que el demandante se encontraba vinculado a dicha empresa por alguna de las causales del artículo 77 de la ley 50 de 1990, específicamente aumentos en la producción, luego se tiene que el contrato que unió a las partes tal como lo concluyó el a quo es a término indefinido, el que para su terminación no estuvo precedido por una de las justas causas que consagra la ley en el artículo 62 del CST. Para la liquidación se toma como base el salario del actor, para el año 2016, conforme se tiene de los contratos correspondía al salario mínimo de esa anualidad -\$689.454- Una vez multiplicado el salario diario \$22.981 y por el tiempo laborado de 1 año, 4 meses y 7 días, arroja como resultado una indemnización correspondiente a 37 días de salario por valor de **\$850.297**, suma que deberá ser indexada al momento de su pago efectivo por LLOREDA S.A.

Conforme a lo anterior, se REVOCARÁN los numerales cuarto y quinto de la sentencia para en su lugar condenar a LLOREDA S.A. al pago de la indemnización por despido injusto aquí establecida.

No se condenará en costas en segunda instancia por no encontrarse causadas.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR el numeral primero de la sentencia No. 289 de 31 de agosto de 2016 proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito

de Cali, agregando: salvo las de inexistencia de la obligación y cobro de no debido respecto a las pretensiones originadas en la declaratoria de una estabilidad laboral reforzada.

SEGUNDO: REVOCAR los numerales **CUARTO** y **QUINTO** de la sentencia ya identificada, para en su lugar **CONDENAR** a **LLOREDA S.A** a reconocer y pagar al señor FERNANDO ANTONIO MARULANDA por concepto de indemnización por despido injusto la suma de **\$850.297**, suma que deberá ser indexada al momento de su pago efectivo.

TERCERO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma electrónica

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Firma electrónica

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Firmado Por:

Maria Isabel Arango Secker
Magistrada
Sala 013 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Carolina Montoya Londoño
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2f6fe100b7c42e38428343d26044fab7926475e2377d6d613bac84b4200d9a14**

Documento generado en 16/04/2024 05:21:54 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>